



10 de Setiembre del 2021

MICITT-DAF-DGIRH-OF-201-2021

Dr.-Ing. Paola Vega Castillo
Ministra de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones
Despacho Ministerial

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. En respuesta al Oficio MICITT-DM-OF-472-2021 de fecha 09 de junio del 2021, en el cual hace referencia al informe N° DFOE-PG-IF-00008-2020 correspondiente a la auditoría de carácter especial ejecutada en el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones sobre la actividad de la Auditoría Interna, específicamente en la disposición 4.4 que indica lo siguiente:

“4.4. Definir e implementar un mecanismo de coordinación entre las autoridades del MICITT y la Auditoría Interna, con el propósito de convenir sobre la asignación de recursos que coadyuven en el fortalecimiento de la función de Auditoría Interna, en su rol de apoyo a la administración activa en los esfuerzos para el funcionamiento del Sistema de Control Interno y en el aseguramiento razonable del logro de los objetivos y cometidos institucionales. (Ver párrafos del 2.19 al 2.34).”

Asimismo, que como parte de las acciones para atender esta disposición, nos solicita un análisis de la estructura organizacional del MICITT, en el cual se determine las necesidades, cargas de trabajo y exigencias de las áreas, con el fin de identificar posibles reubicaciones de plazas dentro de la institución.

Sobre lo solicitado, nos permitimos señalar lo emitido por la Dirección General de Servicio Civil en la Resolución DG-147-2017 de fecha 25 de setiembre del 2017, donde establece los instrumentos para la elaboración de cargas de trabajo, denominados:

- Guía para la realización de Estudios de Cargas de Trabajo
- Matriz para el estudio de medición del trabajo.

La Guía para la realización de Estudios de Cargas de Trabajo, desarrollada por el Área de Desarrollo Estratégico Unidad de Investigación y Desarrollo de la Dirección General de Servicio Civil, emite que la realización de estudios de cargas de trabajo, conlleva un análisis detallado de los procesos que se realizan en cada instancia





institucional, con el fin de valorar cada una de las actividades, los métodos de trabajo que se utilizan y otros factores, con el fin de eliminar cualquier detalle que no agregue valor y más bien consume recursos.

Los estudios de cargas de trabajo son una herramienta útil para la gestión del Talento Humano, que permite efectuar la debida planeación, organización, medición y seguimiento de las funciones llevadas a cabo en una dependencia, en consideración a las personas responsables que intervienen en las mismas, a fin de hacer uso eficiente de los recursos y brindar insumos adecuados para la debida toma de decisiones.

Como puede evidenciarse, es un trabajo minucioso y exhaustivo que en primera instancia se requiere de tener evidenciados y aprobados todos los procesos que se realizan en el MICITT, tal como lo establece la guía supracitada:

“Se debe identificar claramente el nombre del proceso donde se desarrollará el estudio, tomando como proceso el conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. Y una vez que se tiene identificado el proceso se establecen cada una de las actividades que lo conforman”.

Ante lo señalado, como es de su conocimiento, la institución se encuentra en un estado de transformación debido a la entrada en vigor de la Ley N° 9971 Creación de la Promotora Costarricense de Innovación e Investigación y la Ley N° 9943 Creación de la Agencia Nacional de Gobierno Digital.

Aunado a lo anterior, la institución se encuentra realizando una reestructuración institucional, gestiones a cargo de la Secretaría de Planificación Institucional y Sectorial y que involucra al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en el Viceministerio de Ciencia, Innovación y Tecnología.

Por lo tanto, realizar un estudio en este momento de estructura organizacional, que determine las cargas de trabajo y exigencias de las áreas, es materialmente imposible, por cuanto en primera instancia debe evidenciarse cuales serán las nuevas funciones que ejecutarán las Direcciones, a partir de ello identificar las tareas que ejecutará cada persona funcionaria y por ende la creación de los procedimientos que identifique las gestiones que realiza cada área.

Es importante tomar en consideración, que se debe tener total claridad en los datos suministrados por las personas que realizan las actividades, razón por la cual actualmente, se tiene la limitante de este método, que si no se cuenta con los datos





históricos de tiempos de cada una de las actividades, no se puede aplicar definitivamente.

Para el caso en determinar las necesidades de las áreas, le indicamos, se trabajó con una herramienta para evaluar el estado del proceso de Planificación del Recurso Humano, es decir la necesidad de personal en cada Dirección, Departamento u Unidad del Ministerio, para lo cuál realizamos sesiones de trabajo con cada unos de los colaboradores.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL	
ÁREA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
UNIDAD DE FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
NECESIDAD BRUTA DEL RECURSO HUMANO INSTITUCIONAL	
Fórmula: Identificación de la Brecha Institucional	46
UNIDADES ORGANIZATIVAS ESTRATÉGICAS	
Inventario Total (Cantidad real disponible)	16
Requerimiento (Total de Personal que se necesi	27
Fórmula: Brecha Total RRHH	11



UNIDADES ORGANIZATIVAS SUSTANTIVAS	
<p>Unidad de Cooperación Internacional</p> <p>Inventario Total <input type="text" value="1"/></p> <p>Requerimiento <input type="text" value="6"/></p> <p>Fórmula Brecha <input type="text" value="5"/></p>	<p>Dirección de Innovación</p> <p>Inventario Total <input type="text" value="3"/></p> <p>Requerimiento <input type="text" value="6"/></p> <p>Fórmula Brecha <input type="text" value="3"/></p>
<p>Dirección Investigación y Desarrollo</p> <p>Inventario Total <input type="text" value="3"/></p> <p>Requerimiento <input type="text" value="10"/></p> <p>Fórmula Brecha <input type="text" value="7"/></p>	<p>Dirección Apropriación Social del Conocimiento</p> <p>Inventario Total <input type="text" value="9"/></p> <p>Requerimiento <input type="text" value="17"/></p> <p>Fórmula Brecha <input type="text" value="8"/></p>
<p>Secretaría Técnica de Incentivos para la Ciencia y Tecnología</p> <p>Inventario Total <input type="text" value="3"/></p> <p>Requerimiento <input type="text" value="6"/></p> <p>Fórmula Brecha <input type="text" value="3"/></p>	<p>Dirección Gobernanza Digital</p> <p>Inventario Total <input type="text" value="6"/></p> <p>Requerimiento <input type="text" value="6"/></p> <p>Fórmula Brecha <input type="text" value="0"/></p>

UNIDADES ORGANIZATIVAS DE APOYO	
Inventario Total (Cantidad real disponible)	<input type="text" value="30"/>
Requerimiento (Total de Personal que se necesita)	<input type="text" value="39"/>
Fórmula: Brecha Total RRHH	<input type="text" value="9"/>

En el cuadro anterior, se puede visualizar que existe necesidad de personal en todas las Direcciones sujetos al Régimen de Servicio Civil, para un total de 46 personas.

Por último, sobre la posibilidad de identificar reubicaciones de plazas entre los programas 893 “*Coordinación Desarrollo Científico y Tecnológico*” y 899 “*Rectoría en Telecomunicaciones*”, es importante señalar que, en principio, los puestos del Viceministerio de Telecomunicaciones fueron creados en cumplimiento a la Ley de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector, de manera tal que su ejercicio debe ser en cumplimiento a la misma, siendo improcedente una





reubicación permanente, criterio que en reiteradas ocasiones la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria le ha manifestado a este Departamento al respecto, específicamente:

1. Confrontarán las razones que está ameritando el cambio, considerando que las plazas fueron creadas con un fin en específico, con profesionales y técnicos especializados en telecomunicaciones según alude la Ley, así como la justificación desde la óptima de funcionalidad a nivel país sobre las implicaciones superiores que podría generar dicha propuesta.
2. Las personas funcionarias del Viceministerio de Telecomunicaciones se encuentran sujetos al régimen jurídico laboral aplicable en la Superintendencia de Telecomunicaciones; sin embargo, a la fecha siguen los puestos sin ser revalorados a la clasificación que se rige en la SUTEL. Realizar reubicaciones del Viceministerio de Telecomunicaciones al Viceministerio de Ciencia, Innovación y Tecnología, implica que las personas funcionarias pertenecientes a este régimen ganen salarialmente más en comparación a los que se encuentran sujetos al Régimen de Servicio Civil, haciendo lo mismo y generando una desigualdad de condiciones. Más allá de realizar reubicaciones, debe el MICITT valorar hacer frente a lo emitido por el Legislador en el momento de la creación de los puestos, al indicar que los mismos fueran homologados al régimen de la SUTEL.
3. En caso de realizar una reubicación permanente, debe informarse a la Dirección General de Presupuesto Nacional con el fin que realicen el ajuste en la relación de puestos, movimiento que se realiza una vez al año en la elaboración del anteproyecto de presupuesto y serán quienes solicitarán el acuerdo de la Autoridad Presupuesta que respalde dicho ajuste, como Órgano Colegiado competente en aprobar las revaloraciones salariales de los puestos del Viceministerio de Telecomunicaciones.

Por lo tanto, este Departamento respetuosamente no recomienda reubicar puestos de manera permanente entre programas.

Sobre reubicaciones temporales entre programas, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria no emite criterio al respecto, considerándolo como potestad de la administración activa dicha decisión, siendo responsabilidad del Jarca realizar **en carácter de préstamo** reubicaciones o redistribuciones ante una necesidad institucional.

Por lo anterior, es importante para este Departamento conocer sobre el estado actual en el que ustedes se encuentran ante la implementación de dicho modelo, con el fin





MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE RECURSOS HUMANOS

de alinear nuestros procedimientos de manera eficiente y eficaz conforme a lo dispuesto en el régimen aplicable de este sector.

Así las cosas, emitir un criterio de análisis para identificar posibles reubicaciones de plazas dentro de la institución, con la situación actual que presenta la misma, no es factible, debido a que no contamos con la información necesaria para realizar Estudios de Cargas de Trabajo en el MICITT.

Esperamos contar con la información necesaria, lo más pronto posible, para proceder con lo requerido y así, poder solventar las necesidades de personal, según sean requeridas.

Atentamente,

María Gabriela Grossi Castillo
Jefa
Depto. Gestión Institucional de Recursos Humanos

FCL

C:
Sr. Giovanni Monge Guillén, Auditor Interno, MICITT
Sra. Yendry Araya Rojas, Directora Administrativa y Financiera
Archivo



Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones

Zapote, 200 metros Oeste de Casa Presidencial, Edificio MIRA, Apartado Postal: 5589.1000
Tel. 2539-2265/ 2539-2266/ 2539-2267/ 2539-2302/ 2539-2310 / Fax: 2257-8765

6 de 6

Correo Electrónico: maria.grossi@micitt.go.cr / recursos.humanos@micitt.go.cr / www.micitt.go.cr